



SDD Servizi
Servizi e Soluzioni per l'Impresa

NOTIZIARIO LAVORO

Emergenza Coronavirus

IN BREVE

- **Coronavirus: le misure stringenti del D.P.C.M. 11 marzo 2020**
- **Coronavirus: pubblicato in GU il Decreto “Cura Italia”**
- **Decreto “Cura Italia”: sospensione dei termini di versamento di contributi previdenziali e premi assicurativi**

APPROFONDIMENTI

- **Protocollo di regolamentazione delle misure di contrasto al Coronavirus**
- **Gli Ammortizzatori sociali nell'emergenza Coronavirus**
Dopo una breve disanima delle normative prima e dopo il D.Lgs. 148/2015 (attuativo del c.d. “Jobs Act”), si analizzano le forme di sostegno al reddito, per Aziende e Dipendenti, messe in campo per fronteggiare le conseguenze economiche della crisi epidemiologica COVID-19 in atto

PRINCIPALI SCADENZE

IN BREVE**Coronavirus: le misure stringenti del D.P.C.M. 11 Marzo 2020***D.P.C.M. 11 Marzo 2020*

Nella Gazzetta Ufficiale dell'11 Marzo 2020, Nr 64 è stato pubblicato il D.P.C.M. 11 marzo 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 23 Febbraio 2020, Nr 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale".

Il provvedimento (che produce **effetti dal 12 Marzo fino al 25 Marzo 2020**) dispone, per **l'intero territorio nazionale**, la **sospensione delle attività commerciali al dettaglio**, fatta **eccezione** per le attività di vendita di **generi alimentari e di prima necessità**, dei servizi di ristorazione (fra cui bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie) nonché le attività relative ai servizi alla persona (fra cui parrucchieri, barbieri, estetisti).

Restano **garantiti**, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie, i **servizi bancari, finanziari, assicurativi** nonché **l'attività del settore agricolo, zootecnico di trasformazione agro-alimentare** comprese le filiere che ne forniscono beni e servizi.

Le **pubbliche amministrazioni** devono assicurare lo svolgimento in via ordinaria delle **prestazioni lavorative in forma agile** del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi, e devono individuare le attività indifferibili da rendere in presenza (in tal senso, si segnala la Direttiva della Funzione Pubblica del 12 Marzo 2020, Nr 2).

Per tutte le **attività non sospese** si invita, tra l'altro, al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile e, per le attività produttive, si raccomanda:

- **l'incentivo delle ferie,**
- **l'incentivo dei congedi retribuiti per i dipendenti,**
- **l'utilizzo degli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva.**

Rimandiamo al Nostro [Notiziario Speciale](#), già pubblicato, per analizzare più approfonditamente le modalità di applicazione del DPCM.

EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA**Coronavirus: pubblicato in GU il Decreto "Cura Italia"***D.L. 17 marzo 2020, n. 18*

Nella notte del 18 Marzo, nella Gazzetta Ufficiale Nr 70 è stato pubblicato il **Decreto Legge 17 Marzo 2020, Nr 18**, c.d. *decreto "Cura Italia"*, recante misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Il provvedimento è entrato in vigore il 17 Marzo.

Il Decreto prevede, composto da 127 articoli, divisi in 5 Titoli, introduce norme e strumenti i più variegati, che possono essere riassunti in questo modo :

- 1) misure di **potenziamento del Servizio sanitario nazionale;**
- 2) misure a **sostegno del lavoro;**
- 3) misure a **sostegno della liquidità delle famiglie e delle imprese.**

Di seguito, si illustrano per categorie, le misure più rilevanti contenute nel D.L. n. 18/2020.

Risorse per lavoratori dipendenti: 5 Miliardi

Cassa Integrazione ordinaria e FIS: su questi due capitoli, lo stanziamento complessivo è di circa 1,4 Miliardi.

Per quanto concerne la Cassa ordinaria, sarà istituita una causale unica dedicata, Covid-19, attivabile con una procedura semplificata (informazione e consultazione anche in via telematica in massimo 3 giorni), non vi saranno limiti di accesso (anche chi è stato assunto da meno di 90 giorni potrà accedervi) e non sarà conteggiata ai fini del computo totale.

Per quanto riguarda il FIS, ferma restando la possibilità di ricorrere alla causale Covid-19, l'assegno ordinario spetterà anche alle piccole imprese oggi escluse (quelle comprese fra 5 e 15 dipendenti).

Cassa Integrazione Straordinaria e FIS di solidarietà: per chi è già beneficiario di tali strumenti di sostegno al reddito, si può sospenderne temporaneamente l'erogazione per accedere alla CIG ordinaria o all'assegno ordinario del FIS con causale Covid-19.

Cassa Integrazione in deroga: stanziati 3,3 miliardi per tutelare tutti i lavoratori, compresi agricoli, pesca e terzo settore, che non hanno accesso ad altri ammortizzatori sociali.

La misura durerà **massimo 9 settimane**.

Rimandiamo all'approfondimento per analizzare i primi aspetti delle misure in oggetto.

Famiglie (congedi e voucher baby-sitter): 2 Miliardi

Congedi parentali: vengono concessi **15 giorni di congedo parentale** ai lavoratori

- ✓ del settore pubblico,
- ✓ ai lavoratori dipendenti
- ✓ autonomi

che hanno figli di età **fino a 12 anni**.

Con il congedo, sarà riconosciuta **un'indennità pari al 50% della retribuzione**.

Per i genitori di figli con disabilità grave non vale il limite d'età per utilizzare il congedo.

Chi ha figli di età compresa **fra 12 e 16 anni** può usufruire di un **congedo non retribuito**.

Può avere accesso al congedo parentale un nucleo all'interno del quale non vi sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito.

Voucher baby-sitter: si tratta di una misura alternativa ai congedi parentali.

Ne potranno usufruire sia i lavoratori dipendenti sia quelli autonomi e i professionisti.

La misura prevede la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting per un massimo di **600 Euro**.

Voucher baby-sitter speciali: previsti per forze di polizia, medici, infermieri e operatori socio-sanitari, in prima linea contro il Coronavirus.

Per queste categorie di lavoratori, il voucher salirà a **1.000 Euro**.

Estensione del permesso della Legge 104: vengono aumentati gli attuali 3 giorni di permesso mensile retribuito previsto per l'assistenza dei familiari disabili gravi con ulteriori **12 giorni da usare nei mesi di Marzo e Aprile** per:

1. genitori di figli con disabilità grave;
2. parenti e affini entro il 3° grado di persone con disabilità grave;
3. lavoratori con disabilità grave.

In più, per i dipendenti pubblici e privati, ci sarà la possibilità di assentarsi dal lavoro **fino al 30 Aprile 2020** in caso di:

1. disabili gravi;
2. immunodepressi;
3. lavoratori con patologie oncologiche o chi sta svolgendo terapie salvavita, per i quali, l'assenza dal servizio sarà equiparata al ricovero ospedaliero.

Quarantena: sarà equiparata al ricovero ospedaliero anche nel settore privato, per quanto riguarda il trattamento economico, e non sarà computabile ai fini del periodo di comporta. Su questa misura, le risorse a disposizione ammontano a 130 milioni di euro.

Stop ai licenziamenti

Sono sospese a decorrere dal 23 Febbraio scorso per 60 giorni le procedure di licenziamento collettivo pendenti.

Nel medesimo periodo non è possibile intimare nuovi licenziamenti collettivi né porre in essere licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Risorse per autonomi, professionisti e collaboratori: 3 Miliardi

Per il mese di Marzo, sarà riconosciuta un'indennità pari a 600 Euro, ad una platea complessiva di oltre 4.854.000 di lavoratori.

Si tratta di :

- ✓ Professionisti iscritti alla c.d. Gestione Separata INPS
- ✓ Autonomi iscritti alla c.d. Gestione Separata INPS
- ✓ Co.co.co. alla c.d. Gestione Separata INPS
- ✓ Artigiani
- ✓ Commercianti
- ✓ Lavoratori stagionali del turismo
- ✓ Lavoratori stagionali del settore agricolo
- ✓ Lavoratori dello spettacolo

Altre misure: 300 Milioni

Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori dipendenti e autonomi

Per tutti i lavoratori non coperti da altre misure, verrà istituito un Fondo da 300 Milioni. Tale Fondo è destinato ad esempio ai Professionisti iscritti alle rispettive Casse Professionali (avvocati, architetti, psicologi, ecc.), ai lavoratori domestici e ai lavoratori occasionali (es. i c.d. *riders*), che risultano danneggiati dagli effetti economici del Coronavirus.

* * *

Decreto "Cura Italia": sospensione dei termini di versamento di contributi previdenziali e premi assicurativi

D.L. 17 Marzo 2020, Nr 18

Tra le tante tematiche, il decreto "Cura Italia" (D.L. n. 18/2020) ha previsto anche la **sospensione e proroga dei versamenti di contributi previdenziali e premi assicurativi**.

Ma analizziamo più approfonditamente la portata della norma.

In precedenza l'art. 8, comma 1, D.L. Nr 9/2020, aveva **sospeso fino al 30 Aprile 2020** - per le imprese **turistico-ricettive, per le agenzie di viaggio e turismo e per i tour operator** aventi il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato - i versamenti delle ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, nonché gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria.

Con il Decreto Legge "Cura Italia" tale sospensione è stata estesa ad ulteriori categorie di soggetti operanti, tra gli altri, nei settori dello **sport, dell'arte e della cultura, del trasporto e della ristorazione, dell'educazione e dell'assistenza**.

Si tratta di una sospensione che è comunque limitata

-ai versamenti delle **ritenute alla fonte** ex art. 23 DPR 600/73, vale a dire quelle sui **redditi di lavoro dipendente**

-ai versamenti delle **ritenute alla fonte** ex art. 24 DPR 600/73, vale a dire quelle sui **redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente**

-agli adempimenti e versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria (INAIL).

Alla ripresa della riscossione, i versamenti sospesi sono effettuati, **senza** applicazione di **sanzioni ed interessi** alternativamente :

- in un'unica soluzione, entro il 31 Maggio 2020
- in rate mensili di pari importo, da 2 a 5, a decorrere dal mese di Maggio 2020.

Tale disciplina, che era stata in prima battuta prevista per le aziende delle cc.dd. "zone rosse", e che era stata estesa alle aziende del settore turistico, indipendentemente dalla loro ubicazione, in ragione dell'impatto subito sia dalle prime misure applicate, isolamente delle "zone", e contraccollo subito anche a livello mondiale da tutte le strutture ricettive, è stata ampliata fino a ricomprendere anche i **settori Sport-Cultura-Intrattenimento**, interessati più direttamente e più pesantemente dalle restrizioni all'attività poste in essere con il DPCM 11 Marzo 2020.

Inoltre, per tutte le **associazioni e le società sportive, professionistiche e dilettantistiche**, la sospensione beneficerà di un arco temporale più lungo, per arrivare **fino al 31 Maggio 2020**.

Per le aziende dei comuni nelle Province di Bergamo, Cremona, Lodi e Piacenza è stata infine prevista la **sospensione dei versamenti IVA**, senza limiti di Fatturato.

Per quanto riguarda il settore dei **rapporti di lavoro domestico**, il DL Nr 18 se ne occupa all'art. 37, prevedendo una sospensione "lunga" dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo **dal 23 Febbraio 2020 al 31 Maggio 2020**,

Ricordiamo che per tale settore, il versamento che è principalmente interessato dalla proroga è quello relativo ai Contributi del I Trimestre 2020 che scadrà il 10 Aprile p.v..

Il pagamento relativo potrà essere effettuato **entro il 10 Giugno 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi.**

Per quanto riguarda altre soluzioni di favore previste dal Decreto Legge, non possiamo non citare la **sospensione selettiva**, per aziende individuate come "minori", collegata al Fatturato 2019, e riguardante quelle con **Volume d'Affari inferiore a 2.000.000 di Euro**.

La portata temporale è senz'altro non ampia, perché ricomprende i versamenti da autoliquidazione che scadono nel periodo compreso tra l'8 e il 31 Marzo 2020.

La portata oggettiva può essere considerata relativamente ampia, comprendendo i versamenti relativi a :

- Ritenute alla fonte di cui all'art. 23 DPR 600/73 (**Redditi di Lavoro dipendente**)
- Ritenute alla fonte di cui all'art. 24 DPR 600/73 (**Redditi Assimilati a quelli di lavoro dipendente**)
- Trattenute relative all'**Addizionale Regionale e Comunale**, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta
- Imposta sul Valore Aggiunto** (e quindi dell'IVA di Febbraio 2020, per i cc.dd. "soggetti mensili", e dell'IVA Annuale 2019, per tutti)
- Contributi previdenziali e assistenziali**, e ai **premi** per l'assicurazione obbligatoria (INAIL).

Chiude il novero delle sospensioni previste dal Decreto Legge Nr 18, l'art. 60 che ha disposto, per tutti i soggetti non citati in altri articoli, il differimento dal 16 al 20 Marzo 2020 dei versamenti che, laconicamente, l'articolo indica come "nei confronti delle P.A., inclusi quelli relativi ai contributi previdenziali e assistenziali e ai premi INAIL". Approfondendo la norma, i versamenti interessati dalla mini-proroga di 4 giorni sono, a titolo esemplificativo :

- tutti i versamenti relativi alle ritenute e alle addizionali IRPEF, trattenute nel mese di Febbraio;
- il versamento dell'IVA relativa a Febbraio;
- il versamento del saldo IVA Annuale 2019;
- il versamento della Tassa CC GG Libri sociali per le società di Capitali (tributo annuale - per la numerazione e bollatura iniziale di libri e registri);
- i versamenti dei contributi INPS, relativi a Febbraio, di dipendenti e "parasubordinati" iscritti alla Gestione separata (non era previsto alla scadenza il vs di premi INAIL).

APPROFONDIMENTO : Protocollo Condiviso 14 Marzo 2020

Contiene Linee Guida concertate e protocolli uniformi da mettere in atto sui luoghi di lavoro, il “**Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro**” siglato, tra Governo e Rappresentanze Sindacali nazionali di CGIL, CISL e UIL e i rappresentanti delle imprese, che può riassumersi con lo *slogan* “**Chi non è in regola resta chiuso**”.

Il documento, che ha visto la luce, dopo un'intensa nottata di confronti e lavori tra le parti coinvolte, nella giornata di Sabato 14 Marzo 2020, si era reso necessario a seguito della modifica repentina degli eventi collegati all'emergenza epidemiologica in corso, anche per l'esigenza di introdurre rapidamente adeguamenti all'emanato DPCM 11 Marzo 2020 che consentissero al tempo stesso la sicurezza dei lavoratori, il contenimento del contagio e la prosecuzione delle attività essenziali e consentite.

L'accordo ha l'**obiettivo** di assicurare la **tutela della salute dei lavoratori** e le necessarie condizioni di sicurezza in tutti i luoghi di lavoro, nel rispetto delle indicazioni formulate – su suggerimento del comitato tecnico-scientifico – dal Ministero della Salute sulla gestione del rischio Covid-19 nei luoghi di lavoro.

La prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo a condizione che siano assicurati ai lavoratori adeguati livelli di protezione.

Per favorire il contenimento del virus è possibile prevedere :

- ✓ la sospensione temporanea dell'attività
- ✓ la riduzione temporanea dell'attività
- ✓ l'adozione il più possibile estesa di modalità di lavoro agile.

L'accordo indica particolari misure di contenimento che seguono protocolli di sicurezza anticontagio, vale a dire la **distanza interpersonale** tra i lavoratori e l'adozione dei **dispositivi di sicurezza**.

“Il documento, tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della Salute, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio.

La prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

Le Parti convengono sul possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro, unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al lavoro agile e gli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie.

È obiettivo prioritario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative.

Potranno risultare utili, per la rarefazione delle presenze dentro i luoghi di lavoro, le misure urgenti che il Governo intende adottare, in particolare in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale. Da favorire il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro, e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi interconfederali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.

| | |
|--|--|
| Obiettivi | Fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19. |
| Raccomandazioni | <ul style="list-style-type: none"> • Attuare al massimo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; • Incentivare il godimento di ferie e congedi retribuiti (permessi) per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva; • Adottare la sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione; • Assumere protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile, rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale; • Aanificare con frequenza i luoghi di lavoro e in tali periodi utilizzare gli ammortizzatori sociali per le eventuali sospensioni; • Limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentare l'accesso agli spazi comuni. |
| Informazione | <p>Le aziende, attraverso i canali più idonei, informano tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità (tramite affissione o consegna di avvisi o documenti informativi) puntualizzando in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria; • l'accettazione della non ammissione in azienda (o di dover rientrare al domicilio) laddove sussistano le condizioni di pericolo (sintomi influenzali, rientro da zone a rischio, contatto con persone positive al virus etc.); • l'obbligo di informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti. |
| Modalità di ingresso in azienda | <p>Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea e se superiore a 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro (con momentaneo isolamento, dotazione di mascherina e obbligo di contattare il proprio medico curante).</p> <p>Preclusione all'ingresso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.</p> |
| Modalità di accesso dei fornitori esterni | <p>Per l'accesso di fornitori esterni devono essere individuate procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti (es: gli autisti devono rimanere a bordo dei mezzi, installazione di servizi dedicati con divieto di utilizzo da parte del personale aziendale, informare i fornitori e visitatori delle misure adottate, garantire la distanza interpersonale a bordo dei mezzi di trasporto aziendali, estensione dei protocolli alle aziende appaltatrici).</p> |
| Pulizie e sanificazioni in azienda | <p>Assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago (a fine turno o lavoro o con pulizie di più intensa efficacia che necessitano dell'allontanamento dei lavoratori che, in tal caso, potranno godere degli ammortizzatori sociali anche in deroga).</p> |
| Precauzioni igieniche personali | <p>Le persone presenti in azienda devono adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani (si raccomandano frequenti lavaggi), e l'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani.</p> |

| | |
|---|--|
| DPI (Dispositivi di protezione individuale) | È fondamentale l'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale quali, in particolare, le mascherine di tipologia consona alla necessità aziendale (particolati attività svolte, impossibilità a rispettare la distanza interpersonale di 1 metro, etc.). Inoltre è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS |
| Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack) | Gli accessi agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano (provvedendo alla loro ventilazione, sanificazione anche dei distributori di bevande e ricordando di rimuovere indumenti personali). |
| Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart working, rimodulazione dei livelli produttivi) | Limitatamente al periodo dell'emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali: <ul style="list-style-type: none"> • disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione, o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart working, o comunque a distanza; • rimodulare i livelli produttivi e delle turnazioni al fine di ridurre al massimo i contatti tra lavoratori; • utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) e ove non disponibili usufruire di periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti; • sospendere e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate. |
| Gestione ingressi/uscite | Favorire orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa) e, là ove possibile, dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni. |
| Spostamenti interni, riunioni, eventi in turni e formazione | Limitazione al minimo indispensabile degli spostamenti all'interno del sito aziendale evitando : <ul style="list-style-type: none"> • riunioni in presenza (valutare collegamenti a distanza o garantire il rispetto della distanza interpersonale e dell'areazione dei locali); • gli eventi e la formazione interna in aula (favorire la modalità a distanza se necessario). |
| Gestione di una persona sintomatica in azienda (presenza di febbre, infezione respiratoria e tosse) | È necessario: <ul style="list-style-type: none"> • segnalarlo immediatamente all'ufficio del personale; • procedere all'isolamento del lavoratore in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria; • avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute. <p>L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativa mente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.</p> |
| Sorveglianza sanitaria | La sorveglianza sanitaria deve proseguire nel rispetto delle misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo), privilegiando, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia. Non deve essere interrotta la sorveglianza periodica e il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy; il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie. |
| Aggiornamento del protocollo di regolamentazione | È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. |

APPROFONDIMENTO : Gli Ammortizzatori sociali durante il Coronavirus

Premesse

I cc.dd. Ammortizzatori Sociali sono strumenti (più o meno collettivi) a sostegno del reddito che hanno subito negli ultimi anni un processo di progressiva modifica e razionalizzazione.

Prima del Jobs Act

Erano distinti in :

- ✓ Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)
- ✓ Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)
- ✓ Contratti di solidarietà
- ✓ Procedure di (messa in) Mobilità.

A tali misure si aggiungono quelle c.d. in deroga (es. Cassa Integrazione in Deroga CIGD).

La Legge di Riforma del mercato del lavoro Nr 92/2012 (c.d. "Legge Fornero") ne ha previsto una razionalizzazione.

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) rappresenta un ammortizzatore sociale, rivolto a imprese del settore industriale indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, che prevede :

- ✓ un'integrazione al reddito per i lavoratori
- ✓ la sospensione dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o l'esecuzione della stessa con orario ridotto.

Presupposto oggettivo di applicazione sono le situazioni aziendali di difficoltà

- 1) dovute a **eventi transitori e non imputabili** all'imprenditore o ai lavoratori
- 2) determinata da **situazioni temporanee di mercato**

per eventi oggettivamente non evitabili, ossia eventi che, oltre a non essere imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, risultano totalmente imprevedibili ed estranei al normale rischio d'impresa.

In caso di **eventi transitori e non imputabili** all'imprenditore o ai dipendenti, a) non si deve presentare un **nesso di causalità** tra il loro manifestarsi e il comportamento dell'imprenditore o dei suoi dipendenti; b) non devono essere riconducibili a **imperizia e negligenza** delle parti, né all'organizzazione o programmazione aziendale; c) devono caratterizzarsi per il **requisito di transitorietà**, di modo da poter congegnare tempi brevi di sospensione dell'attività, trascorsi i quali ci sia la ripresa dell'attività dell'azienda..

In caso di **situazioni temporanee di mercato**, tali situazioni devono riferirsi a **circostanze esterne** all'azienda, che **influenzano in modo oggettivo la capacità produttiva della stessa**.

Tali situazioni devono possedere la caratteristica della **temporaneità**, vale a dire che la crisi, portante alla interruzione dell'attività produttiva, deve essere congiunturale, ossia anche in questo caso deve presagire la ripresa della stessa.

Si definiscono **eventi oggettivamente non evitabili** quelli tipicamente inerenti all'attività produttiva, quali la mancanza di scorte, l'interruzione della fornitura dell'energia elettrica, l'impraticabilità dei locali adibiti alla produzione, quelli determinati da eventi fortuiti o forza maggiore (es. occupazione dell'azienda o l'ordine di sospensione dell'attività per ragioni sanitarie), gli eventi naturali oggettivamente non evitabili (terremoti, alluvioni, incendi, crolli).

Nella sua applicazione la CIGO comporta la sospensione (o riduzione dell'orario di lavoro) per una parte dei lavoratori che andranno obbligatoriamente scelti secondo criteri obiettivi e di non discriminazione e dovranno essere, senza particolari termini o formalità, informati preventivamente dal datore di lavoro.

Per tali lavoratori, è prevista **l'integrazione della retribuzione** c.d. "fissa" (vale a dire quella sui cui si calcolano ordinariamente i contributi previdenziali) nella **misura dell'80%**:

Ad ogni modo la somma effettivamente erogata al lavoratore è ridotta di un importo pari all'aliquota contributiva dovuta dagli Apprendisti, pari al 5,84%.

E' previsto un limite di un massimale retributivo mensile soggetto a rivalutazione e viene erogato per 12 mensilità all'anno. In caso di riduzione dell'orario di lavoro il numero di ore integrabili si ottiene sottraendo dall'orario massimo settimanale (es. 40ore) le ore di presenza, quelle per ferie, festività, permessi, malattie e scioperi.

Durata Massima della CIGO : 3 mesi continuativi (13 settimane consecutive), prorogata in casi eccezionali trimestralmente fino a un massimo di 12 mesi (52 settimane). Una nuova domanda richiede che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa e non si sia superato il limite di 12 mesi in un biennio (ovvero 52 settimane su 104)(fatti salvi periodi di CIGS e solidarietà).

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) rappresenta un ammortizzatore sociale, rivolto a fronteggiare **eccedenze di personale di tipo durevole**, strutturale, causate da crisi economiche settoriali o locali o da ristrutturazioni e **riorganizzazioni aziendali**.

Può essere richiesto per:

- ✓ ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale;
- ✓ crisi aziendale di particolare rilevanza sociale;
- ✓ procedure concorsuali, quali fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni.

Il "Decreto Sviluppo" (DL Nr 83/2012), ha limitato il ricorso alla CIGS in caso di procedure concorsuali solamente in vista di prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività.

La c.d. "Riforma Fornero" citata (Legge 92/2012) ha previsto l'esclusione definitiva in caso di procedure concorsuali.

Anticipiamo che la CIGS è stata modificata con l'entrata in vigore del decreto attuativo del c.d. "Jobs Act" (Legge Delega Nr 183 2014), il D.Lgs. Nr 148/2015.

La Legge di Bilancio 2019 ha autorizzato per gli anni 2019 e 2020, la concessione della proroga della CIGS, fino ad un massimo di 12 mesi o 6 mesi.

Affinché un'azienda possa essere ammessa alla misura è necessario formulare un programma di intervento volto, nel complesso, al rilancio dell'attività produttiva e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali.

Le imprese che possono usufruirne sono :

- ✓ esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;
- ✓ agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- ✓ imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- ✓ del trasporto aereo, a prescindere dal numero di dipendenti;
- ✓ del sistema aeroportuale, a prescindere dal numero di dipendenti.

Beneficiano dell'integrazione salariale, i lavoratori che rispettano il requisito occupazionale di 90 giorni di anzianità lavorativa (art. 8, comma 3 DL 21.03.1988, Nr 86-Conv. Legge 20.05.1988, Nr 160). Sono espressamente **esclusi dirigenti, apprendisti** (per i quali è possibile accedere agli ammortizzatori in deroga), lavoratori a domicilio, autisti alle dipendenze del titolare di impresa.

La durata massima per i trattamenti è di 36 mesi nel quinquennio di riferimento, salvo le eccezioni, computando, anche i periodi di CIG ordinaria concessi per contrazioni o sospensioni dell'attività produttiva determinate da situazioni temporanee di mercato. Una proroga di massimo 12 mesi può essere concessa in caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o parte di essi, sulla base di specifici accordi in sede governativa, con programmi, che comprendono la formazione, ove necessaria, finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori (sotto controllo del Ministero del Lavoro).

L'ammontare dell'**integrazione salariale straordinaria** è la stessa fissata per la CIGO ed è **pari all'80%** della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori sospesi, per le ore non lavorate, comprese tra le 0 e le 40 ore settimanali, con modalità applicative simili a quelle relative alla CIGO.

I **Contratti di solidarietà (CDS)**, introdotti dalla Legge Nr. 863/1984, sono contratti collettivi aziendali stipulati tra l'impresa e i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscono una **riduzione dell'orario** di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale, anche attraverso un suo più razionale impiego e si distinguono in base alla finalità a cui tendono in :

- contratti di solidarietà **difensivi** (prevedono riduzione di orario e retribuzione per mantenere i livelli occupazionali);
- contratti di solidarietà **espansivi** (prevedono una stabile riduzione di orario e retribuzione per incrementare i livelli occupazionali)(tipologia che ha registrato uno scarso utilizzo).

Per i contratti di tipo difensivo, la legge prevedeva due tipologie.

1. Quelli di **TIPO A** per aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS (art. 1 L. 863/84)¹ con **esclusione** espressa di quelle sottoposte a **procedure concorsuali**.

¹Si tratta di :

Rientrano nell'integrazione salariale tutti i **dipendenti in forza da almeno 90 giorni**, ad esclusione di dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio e lavoratori assunti a tempo determinato per attività stagionali, mentre i lavoratori part-time solo nel caso in cui l'azienda dimostri "il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro".

La riduzione di orario non può essere superiore, per ciascun lavoratore, al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Le riduzione delle ore di lavoro su base settimanale non deve superare il 60% della media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti².

La durata massima è di 24 mesi, prorogabili per altri 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno), con possibilità di nuovo ricorso trascorsi 12 mesi dal termine del precedente accordo e comunque al limite massimo di durata complessivo di 36 mesi in un quinquennio mobile, di ricorso agli ammortizzatori sociali, tenendo conto di CDS CIGO e CIGS.

La norma generale prevedeva un'integrazione pari al 60% della retribuzione persa, per le ore di riduzione di orario; il D.L. Nr. 78/2009 (conv. Legge 102/2009), ha incrementato, per gli anni 2009 e 2010, l'ammontare dell'integrazione all'80% della retribuzione persa.

La misura è stata poi armonizzata con la CIG dal D.Lgs. 148/2015 (art. 3), diventandone sostanzialmente una causale, fissando dal 24.09.2015, l'integrazione salariale all'**80% della retribuzione persa** dal lavoratore a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nel limite del massimale mensile di integrazione salariale fissato annualmente.

L'azienda beneficia di una riduzione contributiva per i lavoratori interessati dalla riduzione, riduzione stabilita a fasce, in base alle percentuali di riduzione specificamente applicate.

2. Quelli di **TIPO B** per aziende non rientranti in CIGS e aziende artigiane (art. 5 c. 5 L. 236/93)³.

La durata massima è di 24 mesi e non può essere concessa nessuna proroga se non vi sia soluzione di continuità, con un limite massimo di 36 mesi nell'arco di un quinquennio.

Con D.Lgs. 148/2015 (art. 46) è stato **abrogato**, a decorrere dall'01.07.2016.

L'integrazione prevista consiste in un contributo pari alla metà del monte retributivo non dovuto dalle aziende a seguito della riduzione di orario.

Il contributo era pagato periodicamente dall'INPS, e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati, per i quali non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, con riconoscimento, ai soli fini pensionistici, dell'intera retribuzione di riferimento, per tutto il periodo della riduzione.

aziende industriali (anche edili, ma non per le causali di fine cantiere), che abbiano impiegato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente ;

aziende commerciali con più di 50 dipendenti;

agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici con più di 50 dipendenti;

aziende di vigilanza con più di 15 dipendenti;

aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione dell'attività dell'impresa committente;

imprese appaltatrici di servizi di pulizia (anche cooperative) con più di 15 dipendenti, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione dell'attività dell'impresa committente a seguito di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione industriale;

imprese artigiane con più di 15 dipendenti, se la committente che esercita influsso gestionale prevalente, sospende o riduce l'attività;

aziende dei settori ausiliari connessi e complementari al servizio ferroviario, ovvero nel comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile con più di 15 dipendenti;

impresa cooperativa di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;

aziende di trasporto aereo e società di gestione aeroportuale;

imprese dell'editoria e agenzie di stampa, senza limite dimensionale.

²Nel contratto di solidarietà occorre identificare le cause (risultati negativi dell'impresa, riduzioni del Fatturato, l'aumento delle scorte di magazzino, l'aumento dell'indebitamento, etc.) che hanno comportato l'esuberato di personale, che va quindi quantificato. A fronte, ad es., di una dichiarazione di Nr 10 lavoratori in esubero, con orario di lavoro settimanale di 40 ore, pari ad un totale di 400 (10 x 40), la riduzione non potrà superare il tetto di 240 ore (60% di 400).

³ Si tratta di :

imprese con più di 15 dipendenti, escluse dalla normativa in materia di CIGS, e che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della Legge Nr.223/1991;

imprese con meno di 15 dipendenti che stipulano contratti di solidarietà al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali (art. 7 ter, comma 9, lettera d, Legge Nr 33/2009);

imprese alberghiere, aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali;

imprese artigiane indipendentemente dal numero dei dipendenti il contributo è erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, dai fondi bilaterali presso cui l'azienda è iscritta, una prestazione di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico destinata ai lavoratori; le imprese artigiane con più di 15 dipendenti devono, altresì, attivare le procedure di mobilità.

Con il termine **Procedure di (messa in) Mobilità** si fa riferimento alla disciplina contenuta nella Legge Nr 223/1991, che ha garantito ai lavoratori di particolari categorie licenziati da aziende in difficoltà un' **indennità sostitutiva** della retribuzione.

Presupposto delle procedure sono quelle **situazioni di crisi aziendale** che comportino il ricorso alla riduzione del personale attraverso licenziamenti collettivi.

In particolare può verificarsi :

o che l'azienda sia stata ammessa ad un trattamento di integrazione salariale, ma non essendo in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e non potendo ricorrere a misure alternative, giunge alla risoluzione dei rapporti di lavoro in esubero;

o che l'azienda con più di quindici dipendenti intenda effettuare un numero di licenziamenti almeno pari a 5 in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro.

La normativa comprende :

- le aziende soggette alla disciplina sulla CIGS;
- aziende con più di 15 dipendenti;
- datori di lavoro non imprenditori (es. associazioni e studi professionali con più di 15 dipendenti);
- imprese o privati datori di lavoro non imprenditori, che intendono cessare l'attività;
- aziende soggette a procedure concorsuali

con espressa esclusione delle imprese di pulizia non inquadrate ai fini previdenziali nel ramo industria, ; imprese che si trovino nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato, imprese che si trovino in caso di successione negli appalti.

Le procedure si svolgono attraverso una prima fase sindacale, con la quale si effettua la comunicazione preventiva (per iscritto) alle RSA/RSU e ai sindacati di categoria, con indicazione dei motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza, dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali il licenziamento collettivo non si può evitare, l'identificazione del personale eccedente, i tempi di attuazione del programma di mobilità, con l'eventuale indicazione delle misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale e delle attribuzioni patrimoniali ulteriori che si intendano prevedere.

In caso di mancato accordo, si prevede un'ulteriore fase amministrativa presso la DTL/Ministero del Lavoro, mentre se l'accordo si raggiunge, si passa al licenziamento collettivo e alla messa in mobilità dei lavoratori, comunicando per iscritto a ciascuno il licenziamento per iscritto e nei termini di preavviso del licenziamento.

Una comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità e delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta va effettuata all'Ufficio regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e ai sindacati di categoria per iscritto.

Il finanziamento delle procedure di mobilità è a carico delle aziende datrici, attraverso due modalità :

- 1) attraverso lo 0,30% della retribuzione imponibile ex art. 51 TUIR dei lavoratori beneficiari;
- 2) attraverso un contributo aggiuntivo, determinato con riferimento all'importo del trattamento netto dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore, pari a 9 volte il trattamento stesso in caso di riduzione di personale senza un periodo di CIGS e pari a 3 volte il trattamento in caso di raggiungimento dell'accordo sindacale

oltre al pagamento dell'anticipazione per l'avvio della procedura, da versare al momento di avvio della fase sindacale.

La **normativa è stata cancellata**, attraverso un passaggio progressivo alle nuove forme di indennità, avvenuto definitivamente dall'1.01.2017, che ha comportato l'eliminazione delle liste di mobilità ordinaria, e prevedendo per i lavoratori provenienti da una procedura di licenziamento collettivo, possano beneficiare, ricorrendone i requisiti, esclusivamente dell'indennità di disoccupazione successivamente previste (AspI, mini AspI, etc.)

Prima del Jobs Act, la disciplina degli Ammortizzatori sociali dell'epoca è stata interessata dalla Legge 92/2012, c.d. "**Riforma Fornero**", imponendo l'obbligo di costituire **Fondi di solidarietà bilaterali** destinati a finanziare i trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

La Legge ha inoltre previsto la deduzione dalla prestazione per i soggetti beneficiari che rifiutino di essere avviati ai corsi di formazione per il ricollocamento o non li frequentino con regolarità.

Prevista l'istituzione di un **Fondo di solidarietà residuale**, applicabile ai settori residuali.

Con il **D.Lgs. 148/2015**, attuativo della Legge Delega Nr 183/2014, c.d. Jobs Act, si è proceduto ad un'**organica riorganizzazione** del sistemi degli ammortizzatori sociali.

Sono state introdotte nel Titolo I **norme comuni** a tutti i tipi di trattamenti di integrazione salariale, che hanno identificato come lavoratori beneficiari i **lavoratori subordinati, a tempo pieno e parziale**, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, e con l'inclusione degli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, salvo alcune limitazioni.

Previsto il requisito minimo di accesso in **almeno 90 giorni effettivi di anzianità lavorativa** nell'unità produttiva, con eccezione per i casi di CIGO per evnti non evitabili.

La **misura del trattamento** integrativo è stata fissata all'**80%** della retribuzione globale per il numero di ore di lavoro non prestato compreso tra zero ed il limite di orario contrattuale, con conferma della previsione di massimali di integrazione⁴ da rivalutare di anno in anno.

A corrispondere le integrazioni devono **provvedere le imprese alla fine di ogni periodo di paga**, con richiesta di rimborso all'INPS attraverso il sistema del conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte nel termine decadenziale di 6 mesi, salvo il ricorso al **pagamento diretto** da parte dell'Istituto solo in casi di **comprovate difficoltà finanziarie**.

La **durata massima complessiva** di fruizione di tutte le forme di integrazione salariale, sia ordinaria sia straordinaria, è stata fissata a 24 mesi⁵ in un quinquennio mobile.

Previsto il pagamento da parte delle aziende di un **contributo addizionale**⁶, da applicarsi sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, fissato in aliquote, progressivamente aumentate in relazione all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, aliquote che vanno dal 9% al 15%.

Tre le **novità rilevanti** che derivano dalla riforma citata.

La **prima** riguarda la **preclusione** delle aziende che intendano **cessare l'attività produttiva** o un ramo di essa all'accesso al trattamento di integrazione salariale per i lavoratori interessati.

La **seconda** è la sostanziale modifica dei cc.dd. **Contratti di solidarietà difensivi**, per i quali si prevede :

- 1) la ricomprensione di quelli di tipo A tra le causali della CIGS,
- 2) la definitiva scomparsa di quelli di tipo B, a seguito dell'abrogazione della relativa disciplina e che quindi non potranno proseguire oltre il 31.12.2016.

La **terza** riguarda la disciplina dei cc.dd. **Fondi di solidarietà**, istituiti dalla Legge 92/2012 con la finalità di assicurare a tutti i lavoratori una tutela in costanza del rapporto di lavoro, con allargamento della platea delle imprese aderenti :

dal 2016 sono previste tre tipologie di fondi, di cui due denominate **Fondi di solidarietà bilaterale**, **Fondi di solidarietà bilaterali di nuova costituzione**⁷ e **Fondi di solidarietà alternativi operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità**⁸, alternative tra loro, che rappresenteranno la regola, e una terza, da considerarsi residuale, il **Fondo di Integrazione Salariale (FIS)**, obbligatorio per i datori di lavoro di tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale senza fondo bilaterale già istituito che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

⁴ Per l'anno 2015 erano € 971,71, per retribuzione mensile lorda comprensiva di rateo delle mensilità aggiuntive pari o inferiore a € 2.102,24, e € 1.167,91, per retribuzioni superiori.

⁵ Elevato a 30 mesi per le imprese industriali ed artigiane di edilizia e affini e per le imprese di escavazione e di lavorazione di materiale lapideo industriali e artigiane.

⁶ Il contributo non è dovuto, come già visto, per la CIGO per eventi oggettivamente non evitabili e per le imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale in CIGS per riorganizzazione e crisi aziendale.

⁷ L'istituzione è obbligatoria per le imprese che occupano più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti), in tutti i settori nei quali non si applicano le disposizioni in materia di integrazione salariale ed avviene su iniziativa delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali presso l'INPS a seguito di un apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Potranno poi confluire nel fondo anche eventuali fondi interprofessionali già operanti. Il Decreto Legislativo n.148/2015 ha ampliato la possibilità di costituire fondi di questo tipo anche ai settori già coperti dalla CIG. Per i fondi già costituiti è previsto il loro adeguamento alla nuova normativa entro il 31 dicembre 2015.

⁸ Sono i fondi, già costituiti, relativi ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro.

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)

Possibilità di **accesso** per :

- ✓ le imprese manifatturiere,
- ✓ le imprese di trasporti, estrattive, di installazione di impianti,
- ✓ le imprese di produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- ✓ le cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative simili a quelle degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative di trasporto e facchinaggio;
- ✓ le imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- ✓ le cooperative agricole e zootecniche e loro consorzi con limiti precisi;
- ✓ le imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche;
- ✓ le imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- ✓ le imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- ✓ le imprese addette agli impianti elettrici
- ✓ le imprese addette agli impianti telefonici;
- ✓ le imprese addette all'armamento ferroviario;
- ✓ le imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente pubblico;
- ✓ le imprese industriali ed artigiane dell'edilizia e affini;
- ✓ le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- ✓ le imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiale lapidei, con esclusione di quelle che svolgono l'attività in laboratori con strutture e organizzazione distinta dall'attività di escavazione.

Causali previste :

- a) situazioni aziendali dovute a **eventi transitori** non imputabili all'impresa o ai dipendenti (incluse le intemperie stagionali, rientrano la mancanza di commesse, la carenza di materie prime e l'interruzione di energia elettrica, non dipendenti da inadempienze contrattuali da parte dell'impresa)
- b) **situazioni temporanee** di mercato.

La **durata** massima dei trattamenti è di **13 settimane** continuative (pari a circa 3 mesi) prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane.

In caso di fruizione massima, si potrà accedere a una nuova integrazione solo dopo 52 settimane di normale attività lavorativa.

Introdotti **due ulteriori limiti** :

- 1) se ottenuta in più periodi non continuativi, non potrà superare le 52 settimane in un biennio mobile, ad eccezione degli interventi determinati da eventi oggettivamente on evitabili, pur con alcune limitazioni relative alla natura dell'attività di impresa, e per il settore edile e lapideo;
- 2) divieto di autorizzazione di ore di CIGO che eccedano il limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili in un biennio mobile con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva interessata occupati mediamente nei sei mesi precedenti la domanda.

La **procedura di concessione** coinvolge la **sede INPS competente per territorio**, alla quale la domanda va presentata **telematicamente** entro i 15 giorni successivi all'inizio della sospensione o riduzione dell'orario lavorativo. In caso di ritardo nella presentazione della domanda, l'integrazione salariale non verrà erogata per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione e l'obbligo di corrispondere una somma equivalente all'integrazione salariale che i lavoratori interessati non hanno percepito sarà a carico del datore di lavoro ritardatario.

Cassa Integrazione Guadagni Strordinaria (CIGS)

Possibilità di **accesso** per :

- ✓ imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- ✓ imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;

- ✓ imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- ✓ imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- ✓ imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario e del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- ✓ imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- ✓ imprese di vigilanza;
- ✓ imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica, che abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, :
- ✓ agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, che abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
- ✓ imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale⁹.

Causali previste :

- a) **riorganizzazione aziendale**, con programma che presenti un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e che contenga indicazioni su investimenti e l'eventuale attività di formazione dei lavoratori, e con chiara finalità di consistente recupero occupazionale del personale interessato;
- b) **crisi aziendale**, con piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni, indicando interventi correttivi da affrontare e obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
- c) stipulazione di **contratti di solidarietà difensivi**¹⁰, con riferimento a contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU)

con **espressa esclusione**, a far data dall'1.01.2016, delle imprese che intendono **cessare l'attività produttiva** ovvero un ramo di essa.

La **durata massima**¹¹ dei trattamenti varia in base alla causale :

- per riorganizzazione aziendale, 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva;
- per crisi aziendale, 12 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva, con concessione di nuova autorizzazione solo dopo che sia trascorso un intervallo di tempo pari ai 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione;
- per contratti di solidarietà difensivi, 24 mesi, anche continuativi, per ciascuna unità produttiva, prolungabili a 36, se la durata massima complessiva degli interventi non abbia superato il limite di 24 mesi.

La **domanda di concessione** va presentata **telematicamente** (sistema Cigsonline) entro i 7 giorni successivi alla data o di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dell'intervenuto accordo aziendale, con sospensioni o riduzioni che non potranno iniziare prima di 30 giorni.

⁹ Occorre considerare infine partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del Decreto Legge 28 Dicembre 2013, Nr 149, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 Febbraio 2014, Nr 13.

¹⁰ Riguardo al contenuto dei contratti, a) la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato; b) deve specificare le modalità con le quali poter modificare in aumento (nei limiti dell'orario normale) l'orario ridotto, in caso di esigenze temporanee di maggior lavoro, con corrispondente riduzione del trattamento di integrazione.

¹¹ A far data dal 23.09.2017, per le causali riorganizzazione e crisi, è stato introdotto il nuovo limite alle ore di sospensione pari all'80% di quelle teoricamente lavorabili nell'unità produttiva nel periodo di tempo interessato dall'intervento.

Fondi su solidarietà bilaterali

Sono stati Istituiti, come già detto, dalla Legge 92/2012 (c.d. "Riforma Fornero"), e si basano sul **principio della "bilateralità"**, perché finanziati attraverso la contribuzione dei datori di lavoro, da un lato, e dei lavoratori, dall'altro, nella misura rispettivamente di 2/3 e 1/3¹².

Loro funzione principale è quella di garantire una **tutela a sostegno del reddito** in caso di **sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa a favore dei lavoratori occupati in settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di Cassa Integrazione Guadagni.

*Dal punto di vista finanziario, i fondi non potranno erogare prestazioni qualora le disponibilità non siano sufficienti, dovendo quindi garantire e rispettare il **pareggio di bilancio**.*

Come detto, le tipologie di Fondo sono tre:

- Fondi di solidarietà bilaterali di nuova costituzione¹³
- Fondi di solidarietà alternativi operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità¹⁴
- Fondo di solidarietà residuale, dal 2015 denominato Fondo di integrazione salariale (FIS).

La **prestazione principale** erogata dai fondi è l'**assegno ordinario**, vale a dire un'integrazione salariale almeno pari alla cassa integrazione guadagni.

Possano essere previsti, inoltre, **altri interventi** quali:

- prestazioni integrative rispetto alle prestazioni pubbliche in caso di cessazione del rapporto di lavoro (**prestazioni emergenziali**),
- erogazione, in presenza di determinati requisiti, di assegni straordinari a favore di lavoratori coinvolti in processi di **agevolazione all'esodo** fino alla maturazione del diritto alla pensione.
- contributi al finanziamento di **programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale**, anche tramite gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Il FIS è il fondo **obbligatorio** per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e che non abbiano istituito fondi bilaterali, e coinvolgono tutti i datori di lavoro che impieghino mediamente **più di 5 dipendenti**, apprendisti compresi, anche se non organizzati in forma di impresa.

Il suo scopo è di attuare interventi a sostegno del reddito nei confronti dei lavoratori la cui attività lavorativa è **sospesa o ridotta** in relazione alle causali previste in materia di CIGO, ad eccezione delle intemperie stagionali o di CIGS, ad eccezione del contratto di solidarietà, o ridotta al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale.

Destinatari delle prestazioni sono i lavoratori con **contratto di lavoro subordinato**, ricompresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio¹⁵, con un'**anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro** presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è presentata la domanda.

Il fondo eroga, previa domanda di autorizzazione alla Sede INPS competente per l'unità produttiva:

a) l'**assegno di solidarietà**, in caso di datori con più di 5 dipendenti, che sostituisce i contratti di solidarietà di tipo B e interviene laddove ci sia una riduzione dell'orario di lavoro concordata tramite accordi collettivi aziendali¹⁶;

b) l'**assegno ordinario**, in aggiunta all'assegno di solidarietà, in caso di datori di lavoro con più di 15, per le causali di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa tipiche della CIG, con periodi di durata massima dalla stessa disciplina prevista da CIGO e CIGS.

¹² Con contribuzione addizionale per i datori che fanno ricorso alle prestazioni.

¹³ L'istituzione è obbligatoria per le imprese che occupano più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti), in tutti i settori nei quali non si applicano le disposizioni in materia di integrazione salariale ed avviene su iniziativa delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali presso l'INPS a seguito di un apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Potranno poi confluire nel fondo anche eventuali fondi interprofessionali già operanti. Il Decreto Legislativo n.148/2015 ha ampliato la possibilità di costituire fondi di questo tipo anche ai settori già coperti dalla CIG. I fondi già costituiti dovevano adeguarsi alla nuova normativa entro il 31.12.2015.

¹⁴ Vale a dire quelli già operanti in sistemi di bilateralità consolidata che abbiano adeguato le proprie fonti istitutive e normative entro la data di entrata in vigore del Decreto Legislativo n.148/2015 (ad esempio quello dell'artigianato). Le novità riguardano le prestazioni erogate che devono essere almeno l'assegno ordinario o, in alternativa, l'assegno di solidarietà che potranno essere fruite per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile. Inoltre l'aliquota di finanziamento, ripartita tra datore di lavoro e lavoratore, a decorrere dal 2016, sarà pari al 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale.

¹⁵ Sono esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

¹⁶ La durata massima è fissata in 12 mesi in un biennio mobile. La riduzione non dovrà superare il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati, con riduzione di orario rispetto al singolo lavoratore che non potrà essere superiore al 70%. Le aliquote di finanziamento sono: 0,45% per i datori di lavoro che occupano dai 5 ai 15 dipendenti; 0,65% per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti. La contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro è pari al 4% della retribuzione persa.

Veniamo ora alle misure previste in tema di Ammortizzatori sociali dal **Decreto Legge 17.03.2020 Nr 18 c.d. "Decreto Cura Italia"**.

Il Decreto prevede, agli artt. dal 19 al 22, delle misure, con risorse stanziare per € 4,5 Mld.

Tre le linee di intervento in materia di ammortizzatori sociali prescelte dal DL per le aziende in difficoltà a causa del Coronavirus:

- 1) **CIGO conteggiata oltre i limiti** di legge, anche per le aziende che stanno già utilizzando trattamenti di integrazione straordinari;
- 2) **FIS rafforzato** per aziende con più di 5 dipendenti, anche per chi utilizza assegni di solidarietà;
- 3) **CIG in deroga** per le aziende non coperte dalle misure precedenti, quindi senza limitazioni nel numero di dipendenti.

In tutti casi il **periodo massimo** previsto è di **9 settimane**.
Prevista, inoltre, la **semplificazione delle modalità di accesso**.

CIGO (Art. 19)

Per le imprese che rientrano nell'ambito soggettivo di CIGO e FIS

Prevista, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica** da COVID-19, la possibilità di presentazione domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale **"emergenza COVID-19"**.

I **periodi interessati** decorrono **dal 23 Febbraio al mese di Agosto 2020**.

Riguarda il **personale in forza alla data del 23 Febbraio 2020**, anche **prescindendo dai 90 giorni di anzianità aziendale**.

La **procedura** si presenta **semplificata**: non è necessario stipulare l'accordo sindacale previsto ordinariamente si è esonerati dall'osservanza del procedimento di informazione e consultazione sindacale fermo restando che l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto devono essere svolti anche **in via telematica** entro i tre giorni successivi a quello della richiesta.

La **domanda** potrà essere presentata **entro la fine del quarto mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, di **massimo 9 settimane**, e non è soggetta alla verifica dei requisiti ordinariamente richiesti.

Non è prevista la **contribuzione addizionale** a carico dell'azienda. I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario saranno esclusi dal conteggio ai fini delle durate massime complessive previste¹⁷.

L'**assegno ordinario** è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Non si applica il limite temporale di 30 giorni per le richieste, né il tetto aziendale, per l'anno 2020.

Il **trattamento** è **anticipato dal datore di lavoro**, e potrà essere ottenuto il pagamento diretto da parte dell'INPS solo su diretta istanza.

¹⁷ Si tratta delle durate massime complessive previste dall'articolo 4, commi 1 (24 mesi in un quinquennio mobile) e 2 (30 mesi in un quinquennio mobile), e dei limiti previsti dagli articoli 12 (52 settimane in un biennio mobile), 29 commi 3, 30, comma 1 (non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore alle durate massime di cui agli articoli 12 e 22), e 39 del decreto legislativo n. 148 del 2015. Inoltre sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

CIGO IN SOSTITUZIONE DELLA STRAORDINARIA (Art. 20)Per le imprese che hanno in corso trattamenti di CIGS

Per le aziende che alla data del 23 Febbraio 2020 avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, può essere presentata domanda di concessione del trattamento ordinario che sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso.

Le sospensioni integrate possono arrivare a **massimo 9 settimane**.

La concessione del trattamento può riguardare anche i **medesimi lavoratori beneficiari** delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

In termini procedurali, non trovano applicazione i termini relativi alla consultazione sindacale e al procedimento di concessione del trattamento.

Tali periodi di CIGO non saranno conteggiati ai fini dei limiti di durata previsti.

Anche in questo caso **non** si applica il **contributo addizionale** previsto dall'art. 5 D.Lgs 148/2015.

FIS Assegno ordinario in sostituzione di trattamenti di assegni di solidarietà (Art 21)Per le imprese che hanno in corso trattamenti di Assegni di solidarietà

I datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, che alla data del 23 Febbraio 2020 hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario, che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso.

La concessione può riguardare anche i i lavoratori dell'assegno a totale copertura dell'orario di lavoro.

I periodi in cui vi è coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno concesso ai sensi dell'art 19 di questo decreto, non sono conteggiati ai fini dei limiti di legge.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (Art 22)Per i datori di lavoro privati privi di Ammortizzatori sociali secondo le vigenti normative

Le **Regioni** e **Province Autonome** possono riconoscere per i datori di lavoro privati di tutti i settori non coperti dalle disposizioni di sostegno al reddito precedenti, trattamenti di **Cassa Integrazione Salariale in deroga**, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro, previo accordo quadro che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.

L'accordo non è richiesto per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti.

Sono **esclusi** i rapporti di **lavoro domestico**.

L'accordo non è richiesto per le aziende che occupano meno di 5 dipendenti.

Le sospensioni integrate possono arrivare a **massimo 9 settimane**.

Il **trattamento** può essere concesso solo con **pagamento diretto da parte dell'INPS** (art. 44 D.Lgs. 148/2015) a cui Regioni e province autonome invieranno i decreti di concessione e le liste dei beneficiari .

Per i lavoratori è riconosciuta la **contribuzione figurativa** e i relativi oneri accessori.

Si ricorda che per fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga l'impresa deve avere previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la **fruizione delle ferie residue**.

PRINCIPALI SCADENZE

| Data scadenza | Ambito | Attività | Soggetti obbligati | Modalità |
|----------------------|-----------------------------|--|---|--|
| 20/03/2020 | FASC | Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati | Imprese di spedizione e agenzie marittime (Ccnl Agenzie marittime e aeree e Ccnl Autotrasporto merci e logistica) | Bonifico bancario – Denuncia telematica |
| 25/03/2020 | ENPAIA | Denuncia retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali degli impiegati | Aziende agricole | MAV bancario denuncia on line |
| 31/03/2020 | INPS EX ENPALS | Denuncia contributiva mensile unificata | Aziende settori sport e spettacolo | Procedura telematica |
| 31/03/2020 | INPS | Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens | Datori di lavoro | Trasmissione telematica |
| 31/03/2020 | INPS | Dichiarazione del dato occupazionale superamento limite dei 50 addetti ai fini del trasferimento del contributo di finanziamento TFR al Fondo di Tesoreria INPS. | Aziende | INPS Mod. SC34_TFR Tesoreria – Trasmissione telematica |
| 31/03/2020 | ENASARCO-Firr | Versamento contributi al Fondo indennità risoluzione del rapporto di agenti e rappresentati per provvigioni anno precedente | Datori di lavoro preponenti nel rapporto di agenzia | Procedura on line |
| 31/03/2020 | Lavori Usuranti | Comunicazione annuale dipendenti che hanno svolto lavori usuranti, lavoro notturno nell'anno precedente | Datori di lavoro che svolgono lavori usuranti | Trasmissione telematica mod. LAV-US |
| 31/03/2020 | Certificazione Unica | Trasmissione telematica all' Agenzia delle Entrate della CU 2020 (modello ordinario) | Datori di lavoro sostituti d'imposta | Trasmissione telematica tramite Entratel e Fisconline |
| 31/03/2020 | Certificazione Unica | Consegna CU 2020 (sintetica) | Datori di lavoro sostituti d'imposta | Consegna |
| 31/03/2020 | LUL | Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente | Datori di lavoro, intermediari obbligati | Stampa meccanografica Stampa Laser |

E' in atto una seria emergenza che stiamo affrontando

Ma dalla quale usciremo più forti e consapevoli di prima...

Intanto

#iorestoacasa



La nostra esperienza
al tuo servizio, contattaci

TELEFONA

+39 067005117

SDD Servizi:
i Servizi Di Domani...oggi!!



SDD Servizi
Servizi e Soluzioni per l'Impresa